



Berufungsrichtlinie

Stand: 25. August 2021

A. (Wieder-)Besetzung einer Professur, Berufungskommission, Ausschreibung	2
I. Antrag auf (Wieder-)Besetzung und auf Bestätigung der Zusammensetzung der Berufungskommission.....	2
II. Öffentliche Ausschreibung/Notwendiger Inhalt des Ausschreibungstextes.	3
III. Berufungskommission	5
IV. Regelungen zur Gleichstellung	9
B. Auswahlverfahren, Berufungsvorschlag, Ruferteilung, Ernennung	9
I. Kriterien für die Auswahl der Bewerber*innen	10
II. Auswahl der Bewerber*innen für den Berufungsvortrag	12
III. Berufungsvortrag und Auswahl der Kandidat*innen für den Berufungsvorschlag.....	13
IV. Begutachtung.....	13
V. Berufungsvorschlag und Abschlussbericht der Berufungskommission.....	14
VI. Beschlussfassung der Fakultät über den Berufungsvorschlag.....	16
VII. Rektoratsentscheidung und Information des Senats zum Berufungsvorschlag	17
VIII. Beteiligung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V am Berufungsvorschlag.....	18
IX. Erteilung des Rufs und Berufungsverhandlungen.....	18
X. Ernennung/Einstellung.....	20
XI. Informationen an die Bewerber*innen während des Berufungsverfahrens	20
C. Sonderfälle	21
I. Hausberufungen	21
II. Verzicht auf Ausschreibung in Ausnahmefällen	22
III. Tenure-Track-Verfahren	22
D. Inkrafttreten, Außerkrafttreten	22

Rechtsgrundlagen:

Im Wesentlichen maßgebend für Berufungsangelegenheiten der Universität Greifswald sind folgende rechtliche Vorschriften:

- Art. 33 GG und Art. 71 LV-M-V
- §§ 54, 58ff., 88 LHG M-V sowie § 25 der Grundordnung (GO) der Universität
- §§ 100 ff. LHG M-V sowie die Regelungen der Satzung der Universitätsmedizin bei Berufungsverfahren in der Universitätsmedizin
- Verwaltungsverfahrensgesetz M-V - soweit anwendbar¹
- GIG M-V
- Satzung zum Kaskadenmodell

- Art. 4 Abs. 2 des Güstrower Vertrages ergänzend bei Berufungsverfahren in der Theologischen Fakultät
- Juniorprofessoren-Berufungsordnung der Universität ergänzend bei der Besetzung von Juniorprofessuren
- Tenure-Track-Satzung der Universität bei Ausschreibung und Besetzung von Tenure-Track-Professuren

Das LHG M-V, das GIG M-V sowie die Satzungen der Universität sind auf den Internetseiten der Universität bzw. der Universitätsmedizin verfügbar.

A. (Wieder-)Besetzung einer Professur, Berufungskommission, Ausschreibung

I. Antrag auf (Wieder-)Besetzung und auf Bestätigung der Zusammensetzung der Berufungskommission

- (1) Die Fakultät (mit Ausnahme der Universitätsmedizin) stellt an das Rektorat einen schriftlichen oder elektronischen Antrag auf (Wieder-)Besetzung einer Professur. Um eine rechtzeitige Entscheidung zu gewährleisten, sollte der Antrag spätestens 1 ½ Jahre vor dem voraussichtlichen Freiwerden einer Professur eingereicht werden. Das Initiativrecht des Rektorats bleibt unberührt.

- (2) Der Antrag soll beinhalten:
 - Darstellung von Bedeutung und Aufgaben der Professur in Forschung und Lehre sowie fachliche und strukturelle Einbindung
 - Strategische Einordnung der Professur in das Lehr- und Forschungsprofil der Fakultät
 - Begründung für eine mögliche Änderung der Denomination; ggf. Angabe, ob und wie die bisherigen Aufgaben der Professur weiter erfüllt werden
 - Stellennummer

¹ S. § 2 Abs. 2 Nr. 3 und 4 VwVfG M-V

- Erklärung für das Rektorat über die verfügbare personelle und sächliche Ausstattung
 - Angabe, ob die Professur als Voll- oder Teilzeitprofessur ausgeschrieben werden soll
 - Auslastungsnachweis
 - deutsch- und englischsprachigen Ausschreibungstext (inhaltliche Anforderungen s.u. II.)
 - Vorschlag zur Zusammensetzung der Berufungskommission
 - Ggf. ein Hinweis darauf, dass ein Verfahren zur Prüfung der Führungs- und Sozialkompetenz (Assessment-Center) vorgesehen ist
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. der Universitätsmedizin ist über jedes anstehende Berufungsverfahren frühzeitig und umfassend zu informieren. Der Ausschreibungstext ist von der Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten abzufassen.
- (4) Das Rektorat prüft und entscheidet bei Freiwerden einer Professur auf Vorschlag der Fakultät darüber, ob die Aufgabenbeschreibung der Stelle beibehalten oder geändert, die Stelle einer anderen Fakultät zugewiesen oder nicht wieder besetzt wird.
- (5) Das Rektorat entscheidet durch Beschluss nach Anhörung der Dienstberatung. Der Senat erhält vor Vollzug der Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme. Der engere Senat kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln eine abweichende Entscheidung treffen (vgl. § 59 Absatz 2 Satz 2 i. V. m. § 16 Absatz 3 Satz 3 LHG M-V).
- (6) Beabsichtigte Ausschreibungen von Professuren werden dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V nach Beschlussfassung des Rektorats und Anhörung des Senats angezeigt. Nach Bestätigung durch das Ministerium wird die Ausschreibung veranlasst.
- (7) Beabsichtigte Ausschreibungen der Universitätsmedizin werden dem Rektorat angezeigt. Absätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung. Werden nach Auffassung des Rektorats durch eine Ausschreibung Belange der Gesamtuniversität beeinträchtigt, informiert das Rektorat den Senat.

II. Öffentliche Ausschreibung/Notwendiger Inhalt des Ausschreibungstextes

- (1) Professuren sind, sofern nicht ein Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr.1–4 LHG M-V vorliegt, öffentlich auf einschlägigen Internet-Portalen und in der Regel international auszuschreiben. Ergänzend kann die Ausschreibung in einer einschlägigen überregionalen Zeitschrift und/oder einer speziellen Fachzeitschrift erfolgen.

- (2) Die Ausschreibung darf keinerlei Passagen enthalten, die den Benachteiligungsverboten des § 1 AGG² (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) zuwiderlaufen.
- (3) Die Ausschreibung soll in deutscher und englischer Sprache erfolgen.
- (4) Der Ausschreibungstext soll folgende Angaben enthalten:
- Denomination der Professur (Kennzeichnung der fachlichen Ausrichtung) sowie Fakultät und wissenschaftliche Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist
 - Funktionsbeschreibung der Stelle, insbesondere die wahrzunehmenden Forschungs- und Lehraufgaben einschließlich des Umfangs der Lehrverpflichtung, soweit diese vom regelhaft geltenden Wert von acht Lehrveranstaltungsstunden abweicht (bspw. bei künstlerischen Professuren)
 - Besoldungsgruppe
 - Zeitpunkt der Besetzung
 - Einstellungs Voraussetzungen (v.a. § 58 ff. LHG M-V)
 - bei einer Professur, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht: Hinweis, dass vorrangig Personen berufen werden, die die Zweite Staatsprüfung oder eine gleichwertige Qualifikation sowie eine mindestens dreijährige Schulpraxis nachweisen.
 - bei einer Professur der Universitätsmedizin: Hinweis, dass die Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt nachzuweisen ist, soweit für das betreffende Fachgebiet im Geltungsbereich des LHG M-V eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist
 - bei einer Professur in der Theologischen Fakultät: Hinweis auf Artikel 4.2. des Vertrages zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 20.01.1994 (Güstrower Vertrag)
 - ggf. Hinweis welche besonderen persönlichen Voraussetzungen erwartet werden: praktische Erfahrungen der Bewerberin*des Bewerbers in Wissenschaft, Krankenversorgung, Führungspositionen o.ä.
 - Im Regelfall der Hinweis, dass die Befähigung und die Bereitschaft zur Übernahme englischsprachiger Lehre erwartet wird
 - Im Regelfall der Hinweis, dass Auslandserfahrung erwünscht ist
 - Hinweis auf die einzureichenden (üblichen) Unterlagen, d.h. Lebenslauf, aus dem der wissenschaftliche Werdegang hervorgeht; Schriften- und Lehrveranstaltungsverzeichnis; Nachweis über akademische Prüfungen, Ernennungen und pädagogische Eignung
 - eine Ansprechperson und deren Kontaktdaten für nähere Auskünfte: in der Regel der*die Dekan*in oder ein*e fachnahe*r Hochschullehrer*in

² Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.

- Anschrift und Bewerbungsfrist (i.d.R. von mindestens vier Wochen)³
- folgende Standardformulierung:

„Gemäß § 61 LHG M-V wird die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder, wenn sich die*der Bewerber*in nicht auf Dauer zur Verfügung stellt, im Beamtenverhältnis auf Zeit oder entsprechend im Angestelltenverhältnis besetzt⁴. In ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit kann in der Regel erstmalig nur berufen werden, wer zum Zeitpunkt der Ernennung das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Diese Ausschreibung richtet sich an alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht. Die Universität will eine Erhöhung des Frauenanteils dort erreichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen werden nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Bewerbungskosten werden vom Land Mecklenburg-Vorpommern leider nicht übernommen.“

- Folgender Hinweis zum Datenschutz:

„Bitte beachten Sie unsere Hinweise zum Datenschutz unter www.uni-greifswald.de/stellen“.

III. Berufungskommission

1. Zusammensetzung der Berufungskommission

(1) Die Berufungskommission ist nach Personengruppen zu besetzen. Hierbei handelt es sich um folgende Gruppen:

- Hochschullehrer*innen (d.h. Professor*innen und Juniorprofessor*innen)⁵
- Akademische Mitarbeiter*innen
- Studierende

Eine Maximalmitgliederzahl für Berufungskommissionen ist nicht festgelegt. Umfasst die Gruppe der Hochschullehrer*innen mehr als sechs Personen, gehören der Kommission jeweils zwei Vertreter*innen der akademischen Mitarbeiter*innen und der Studierenden an. In Kommissionen mit 3 bis 6 Hochschullehrer*innen sind die Gruppen der akademischen Mitarbeiter*innen

³ Die Bewerbungsfrist wird gemeinhin nicht als Ausschlussfrist verstanden. Dies eröffnet die Möglichkeit, nach Ablauf der Frist mögliche weitere Kandidat*innen anzusprechen.

⁴ Bei Ausschreibungen der UMG lautet der erste Satz der Standardformulierung: „Die Besetzung der Stelle erfolgt gemäß §§ 61 und 104d LHG Mecklenburg-Vorpommern.“

⁵ Zur Gruppe der Hochschullehrer*innen und Hochschullehrer zählen nur die (hauptberuflichen) Professorinnen und Professoren sowie die Juniorprofessorinnen und –professoren an Hochschulen. Dieses enge Verständnis schließt apl. Prof., Honorarprof., Prof.-Vertreter, Gastprof. etc. aus und ergibt sich aus §§ 59 III 1,2, 52 II, V i. V. m. § 50 I, 55 I LHG M-V. Auch § 7 Abs. 5 GO bestätigt dies indirekt. Dort werden zwar die vorgenannten Personen der Gruppe der Hochschullehrer zugeordnet, doch nur mit aktivem, nicht passivem Wahlrecht; das Recht zur Übernahme von Funktionen ergibt sich daraus also gerade nicht; vielmehr ist dies gerade auch im Bereich der Gremien nicht vorgesehen.

und der Studierenden mit jeweils einem Mitglied vertreten. In Berufungskommissionen der Universitätsmedizin gehören zur Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen auch Oberärzt*innen, Fachärzt*innen und Assistenzärzt*innen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Kliniken oder Instituten. Die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen müssen über die Mehrheit der Stimmen verfügen.

- (2) In die Gruppe der Hochschullehrer*innen sind fachnahe Professor*innen einzubeziehen, darunter mindestens ein*e auswärtige*r Wissenschaftler*in sowie auf Vorschlag des Rektorats mindestens ein*e Vertreter*in einer anderen Fakultät. Der Dekan*die Dekanin ist regelmäßig Mitglied der Berufungskommission, es sei denn, dass im Ausnahmefall und mit seinem/ihrer Einverständnis auf ihn/sie verzichtet wird.
- (3) Gemäß Absprache und langjähriger Übung zwischen den Universitäten Rostock und Greifswald soll ein*e fachnahe*r auswärtige*r Wissenschaftler*in aus der Universität Rostock stammen, sofern dort eine entsprechend fachnahe Professur besetzt ist.
- (4) Den Vorsitz in der Berufungskommission führt in der Regel der*die Dekan*in; aus fachlichen oder organisatorischen Gründen kann der Fakultätsrat mit Einverständnis der Dekan*in ein anderes Mitglied der Berufungskommission aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen als Vorsitzende*n bestimmen.
- (5) In Verfahren zur Besetzung von Professuren in klinischen Bereichen der Universitätsmedizin muss die Ärztliche Vorständin*der Ärztliche Vorstand hinzugezogen werden, sofern sie*er nicht gewähltes Mitglied der Berufungskommission ist. Die Kaufmännische Vorständin*der Kaufmännische Vorstand kann von der Kommission hinzugezogen werden. Ärztliches und kaufmännisches Vorstandsmitglied sind nicht stimmberechtigt.
- (6) Die Mitglieder der Berufungskommission werden vom Fakultätsrat bestimmt. Dies soll auf Vorschlag der Vertreter*innen der jeweiligen Statusgruppen erfolgen. Die Zusammensetzung der Berufungskommission bedarf der Bestätigung durch das Rektorat. Der Senat ist anzuhören. Scheidet ein Mitglied der Berufungskommission vorzeitig aus, sind hierüber die*der Kommissionsvorsitzende sowie das Dekanat unverzüglich zu informieren, damit der Fakultätsrat ggf. ein neues Mitglied bestimmen kann; dieses bedarf der Bestätigung durch das Rektorat. Der Senat wird im Rahmen des monatlichen Rektoratsberichts informiert.
- (7) Bei der Besetzung von Berufungskommissionen soll auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern hingewirkt werden. Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten auf Hinzuziehung weiterer Frauen muss stattgegeben werden, wenn Frauen nicht angemessen vertreten sind. Der

Gruppe der Hochschullehrer*innen muss mindestens eine Frau angehören; sie soll fachnah sein.

- (8) Die Mitglieder der Berufungskommission sind zur Verschwiegenheit über alle Vorgänge, Ergebnisse und personenbezogenen Daten verpflichtet, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Berufungskommission zur Kenntnis gelangen.
- (9) In Berufungskommissionen sind ständige Gäste abgesehen von besonders zu begründenden Ausnahmefällen nicht zugelassen. Zur Klärung bestimmter Sachverhalte kann die Berufungskommission jedoch beschließen, sachverständige Personen zeitweilig zu den Beratungen hinzuzuziehen. Absatz 8 gilt entsprechend. Die hinzugezogenen Personen werden von der*dem Kommissionsvorsitzenden über die Vertraulichkeit ihrer Arbeit sowie der auf dieser Grundlage erlangten Informationen ausdrücklich hingewiesen. Dies ist zu protokollieren. Sachverständige Personen/ständige Gäste sind nicht stimmberechtigt.
- (10) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität/Universitätsmedizin hat das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen der Kommission sowie das Antrags- und Rederecht in allen ihren Aufgabenbereich nach § 88 Abs. 1 LHG betreffenden Angelegenheiten; zu den Sitzungen ist sie rechtzeitig zu laden. Alle Unterlagen des Berufungsverfahrens, die den Mitgliedern der Kommission übermittelt werden, sind auch ihr zu übermitteln; in alle anderen Unterlagen ist ihr Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich im gesamten Verfahren oder bei einzelnen Sitzungen der Berufungskommission durch die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät vertreten lassen.
- (11) Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, zu denen sie ggf. schriftlich oder elektronisch einzuladen ist.

2. Mitwirkungshindernisse/Befangenheit

- (1) Im Rahmen jedes Berufungsverfahrens ist zu prüfen und zu dokumentieren, ob die Berufungskommissionsmitglieder die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerber*innen aufweisen.
- (2) Spätestens in der auf die Sichtung der Bewerbungsunterlagen folgenden Sitzung der Berufungskommission befragt die*der Vorsitzende die Mitglieder, ob möglicherweise Gründe vorliegen, die objektiv geeignet sind, Misstrauen gegen eine unparteiische Mitwirkung im Berufungsverfahren zu rechtfertigen.⁶ Dies ist zu protokollieren.

⁶ Vgl. § 21 VwVfG M-V.

- (3) Sobald ein Kommissionsmitglied (im Verlauf des Verfahrens) die Besorgnis der nicht hinreichenden Distanz gegenüber Bewerber*innen in Bezug auf sich selbst oder ein anderes Mitglied der Kommission hegt, ist es verpflichtet, diese Besorgnis der*dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen und gegenüber der Kommission offen zu legen. Ist die*der Vorsitzende selbst betroffen, ist sie*er verpflichtet, die Besorgnis der Kommission mitzuteilen. Entsprechende Stellungnahmen sind zu protokollieren.
- (4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 entscheidet die Berufungskommission in Abwesenheit der Betroffenen, ob die Distanz hinreichend ist oder nicht. Dafür ist maßgeblich, ob bei vernünftiger Betrachtung nach den konkreten Umständen des Falles die Besorgnis der Befangenheit berechtigt ist⁷. Ein Mitglied, das nicht über hinreichende Distanz gegenüber einem*einer Bewerber*in verfügt, ist zunächst von der Beratung und Entscheidung der Frage, ob die Bewerbung im weiteren Verfahren berücksichtigt werden soll, ausgeschlossen. Das befangene Mitglied hat dabei den Raum zu verlassen. Soll die Bewerbung im weiteren Verfahren berücksichtigt werden, scheidet das befangene Mitglied aus der Kommission aus. Erforderlichenfalls ist ein Ersatzmitglied zu bestimmen (vgl. A. III. 1. (10)).
- (5) Als Mitglied der Berufungskommission scheiden aus:
- Hochschullehrer*innen, deren Stellen neu besetzt werden sollen, auch in sog. vorgezogenen Berufungsverfahren und Tenure-Track-Verfahren
 - Bewerber*innen auf die zu besetzende Stelle
 - Angehörige⁸ von Bewerber*innen.
- (6) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes M-V, insbesondere §§ 20f. VwVfG M-V.
- (7) In Zweifelsfällen sollte die Stabsstelle Berufungen kontaktiert werden.

3. Verfahren während der Sitzungen der Berufungskommission

- (1) Zu jeder Sitzung der Berufungskommission sind sämtliche Mitglieder schriftlich oder elektronisch einzuladen.

⁷ OVG M-V, Beschluss vom 21.04.2010, Az: 2 M 14/10, Rn. 25, zit. n. juris. Es kommt weder auf die subjektive Sicht desjenigen an, der die Rüge erhebt, noch darauf, ob sich derjenige, gegen den sich die Rüge richtet, persönlich für befangen hält. Nach der Rechtsprechung ist gelegentliches berufliches Zusammenwirken allein nicht ausreichend, um die Unparteilichkeit in Zweifel zu ziehen. Auch gelegentliche private Kontakte sind insoweit nicht ausreichend. Etwas anderes kann aber dann gelten, wenn sich aus dem beruflichen Zusammenwirken eine „besondere kollegiale Nähe“ sowie „freundschaftliche Kontakte“ entwickeln. Danach liegt ein Grund vor, der geeignet ist, Misstrauen gegen die unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen.

⁸ Als Angehörige gelten Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder. Angehörige sind diese Personen auch dann, wenn die die Beziehung begründende Ehe, Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht, die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist bzw. die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind. Vgl. § 20 Abs. 5 VwVfG M-V.

- (2) Die Berufungskommission tagt nichtöffentlich.
- (3) Die Berufungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind und die Gruppe der Hochschullehrer*innen über die Mehrheit der Stimmen verfügt. Stimmrechtsübertragungen sind ausgeschlossen. Im Falle der Beschlussunfähigkeit ist mit einer Frist von mindestens fünf Arbeitstagen zu einer neuen Sitzung einzuladen. Bei dieser Sitzung ist die Berufungskommission unabhängig von der Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig, sofern die Gruppe der Hochschullehrer*innen über die Mehrheit der Stimmen verfügt und in der Einladung darauf hingewiesen wurde.
- (4) Allgemeine Beschlüsse der Berufungskommission (z. B. Abstimmung zur Tagesordnung, Protokoll, Organisatorisches) werden mit der Mehrheit der anwesenden, stimmberechtigten Mitglieder in der Regel durch Handzeichen (offen) gefasst. Schriftliche Voten von abwesenden Mitgliedern können in besonders begründeten Ausnahmefällen zugelassen werden.
- (5) Personenbezogene Entscheidungen haben gem. § 54 Abs. 2 S. 2 LHG M-V geheim zu erfolgen. Als solche sind anzusehen Abstimmungen
- über eine Liste der Kandidat*innen, von den Schriften angefordert werden,
 - über die Liste der Kandidat*innen, die zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden,
 - über die Liste der Kandidat*innen, für die externe Gutachten eingeholt werden,
 - über Platzierungen auf dem Berufungsvorschlag einschließlich der Abstimmung über den Berufungsvorschlag insgesamt.

Die Stimmabgabe ist nur durch anwesende Mitglieder zulässig. Als anwesend gilt auch ein Berufungskommissionsmitglied, welches per Telefon- oder Videokonferenz zugeschaltet ist. In diesem Fall muss die Berufungskommission für die Abstimmung auf digitale Abstimmungstools zurückgreifen; im Übrigen kann sie dies tun. Hierbei sind Anbieter zu wählen, die europäische und deutsche Datenschutzstandards einhalten.

- (6) Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Berechnung der Mehrheit außer Betracht. Kommt bei einer Beschlussfassung ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so genügt die Mehrheit der dem Gremium angehörenden Hochschullehrer*innen.
- (7) In jeder Sitzung wird ein Protokoll angefertigt, das die wesentlichen Ergebnisse festhält und mindestens folgende Angaben enthalten muss:

- Datum und Sitzungsort
- die namentliche Benennung aller Anwesenden sowie der fehlenden Kommissionsmitglieder und die Feststellung der Beschlussfähigkeit
- den Wortlaut der Änderungen des vorangegangenen Protokolls
- die Abstimmungsergebnisse/Beschlüsse/schriftliche Voten, Begründung über Zulassung des schriftlichen Votums
- die wesentlichen inhaltlichen Ergebnisse der Diskussion
- Äußerungen, deren Aufnahme in das Protokoll beantragt wird
- Namen und Unterschrift der protokollierenden Person und der/des Kommissionsvorsitzenden.

Als Protokollführer*innen kommen nur Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen in Betracht.

IV. Regelungen zur Gleichstellung

- (1) Es wird erwartet, dass die*der Vorsitzende der Berufungskommission nach geeigneten Bewerberinnen sucht und diese zur Bewerbung auffordert. Nach Möglichkeit sollen ihn/sie die Kommissionsmitglieder dabei unterstützen. Eine aktive Suche ist bereits im Vorfeld des Berufungsverfahrens möglich und gewünscht. Aber auch während des Berufungsverfahrens kann aktiv nach listenfähigen Kandidatinnen gesucht werden. Dies ist auch noch nach Ablauf der Bewerbungsfrist (die eine bloße Ordnungs- und keine Ausschlussfrist ist) solange möglich, wie die durch die Bewerbungsfrist geschützten legitimen Interessen der Universität und/oder Fakultät nicht konkret beeinträchtigt werden.⁹ Das gilt insbesondere, wenn der Anteil der Bewerberinnen unter der fachbezogenen Zielquote liegt, die nach Maßgabe der Satzung zur Anwendung des Kaskadenmodells festgesetzt wurde.
- (2) Zur Suche können neben der aktiven persönlichen Ansprache auch einschlägige Datenbanken (wie etwa AcademiaNet, FemConsult, femdat[Schweiz], FEMtech [Österreich]) genutzt werden. Darüber hinaus wird empfohlen, Ausschreibungen über bestehende Verteiler zu verbreiten sowie überall dort zu veröffentlichen, wo geeignete Frauen erreicht werden können (z.B. in wissenschaftlichen Netzwerken, bei Fachgesellschaften).
- (3) Über Bemühungen um die Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen ist in der Kommission zu berichten, und der entsprechende Bericht ist in das Protokoll aufzunehmen.

⁹ Vgl. OVG NRW, Urteil vom 19. Mai 2011, Az.: 6 B 427/11.

B. Auswahlverfahren, Berufungsvorschlag, Ruferteilung, Ernennung

I. Kriterien für die Auswahl der Bewerber*innen

1. Allgemeines

- (1) Die Bewerber*innen, die im weiteren Verfahren berücksichtigt werden sollen, sind von der Berufungskommission nach dem Prinzip der Bestenauslese (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, Art. 33 Abs. 2 GG) auszuwählen. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Funktionsbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den daraus abgeleiteten Auswahlkriterien.
- (2) Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (3) Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Ist die Bewerbung einer*eines Schwerbehinderten eingegangen, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich von der*dem Kommissionsvorsitzenden hierüber zu informieren.
- (4) Die Berufungskommission legt die Kriterien für die Auswahl der Bewerber*innen auf der Grundlage des Ausschreibungstextes und der Funktionsbeschreibung in Forschung und Lehre sowie unter Beachtung der Vorgaben in § 58 Abs. 1 LHG M-V spätestens zu Beginn des Auswahlverfahrens fest.
- (5) Die Auswahlkriterien müssen dokumentiert und begründet werden.

2. Fachbezogene Voraussetzungen:

- (1) abgeschlossenes Hochschulstudium
- (2) besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder gegebenenfalls eine entsprechend nachgewiesene besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit
- (3) pädagogische Eignung, die von den Bewerber*innen wie folgt nachgewiesen werden kann:
 - Darstellung der eigenen Erfahrungen in der Lehre
 - Ergebnisse von Lehrevaluationen
 - besondere Lehrmaterialien
 - Konzepte für eigene Lehrveranstaltungen bzw. Lehrmodule
 - Fort- und Weiterbildung im Bereich der universitären Lehre/Hochschuldidaktik

Die pädagogische Eignung wird auch im Rahmen des Berufungsvortrags überprüft. Die zu den Berufungsvorträgen eingeladenen Bewerber*innen sind aufzufordern, ein auf die Professur zugeschnittenes Lehrkonzept vorzulegen und/oder eine Lehrprobe zu erbringen.

(4) darüber hinaus vorbehaltlich von nachfolgend (5):

- zusätzliche wissenschaftliche Leistungen¹⁰

Diese werden in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur oder durch eine Habilitation erbracht; im Übrigen durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in der Wirtschaft oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland. Die Qualität der für die Besetzung einer Professur erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen wird ausschließlich und umfassend in Berufungsverfahren bewertet.

- bei künstlerischen Professuren stattdessen zusätzliche künstlerische Leistungen oder
- zusätzliche zwingende Voraussetzungen in bestimmten Fächern (z.B. eine mindestens dreijährige Schulpraxis, Nachweis über Anerkennung als Fachärztin oder Facharzt (s.o. II. (4))

(5) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von vorgenannten Voraussetzungen als Professor*in auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis und pädagogische Eignung nachweist.

3. Weitere Anforderungen

Die Berufungskommission kann von allen oder den in die engere Wahl genommenen Bewerber*innen neben dem in den Bewerbungsunterlagen enthaltenen Schriftenverzeichnis die Nennung oder Übersendung von in der Regel bis zu fünf Publikationen erbitten.

II. Auswahl der Bewerber*innen für den Berufungsvortrag

(1) Die Berufungskommission wählt nach den festgelegten Kriterien die am besten geeigneten Bewerber*innen für eine persönliche Vorstellung mit einem Berufungsvortrag, ggf. einer Lehrprobe und einem Vorstellungsgespräch aus. Für die anderen Bewerbungen sind im Berufungsbericht jeweils die entscheidenden Gründe für die Nichtberücksichtigung anzugeben.

(2) Bei der Auswahl der Bewerber*innen ist insbesondere auf die Gleichstellung

¹⁰ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, 2005, S. 56 und st. Rspr.

von Frauen und Männern zu achten. Die Universität Greifswald verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Professuren zu erhöhen. Es sind daher mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Berufungsvortrag einzuladen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sofern entsprechende Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen¹¹. Sofern eine Bewerberin nicht zu einem Berufungsvortrag eingeladen wird, ist dies ausführlich zu begründen. Sollen weniger Frauen als Männer eingeladen werden, bedarf insbesondere der Begründung, warum nicht eingeladene Bewerberinnen nach Auffassung der Kommission bereits nicht das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

- (3) Schwerbehinderte Bewerber*innen sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern ihnen nicht offensichtlich die fachliche Eignung fehlt. Gründe für eine Nichteinladung sind mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen und aktenkundig zu machen.

III. Berufungsvortrag und Auswahl der Kandidat*innen für den Berufungsvorschlag

- (1) Berufungsvorträge und Lehrproben sind hochschulöffentlich.
- (2) Nach Abschluss der Vorträge führt die Berufungskommission mit allen Kandidat*innen in vergleichbarer Weise ein vertrauliches, nicht-öffentliches Gespräch zu ihren Vorstellungen zur Ausfüllung der Professur und den dazu erforderlichen Ressourcen. Zur Sicherstellung einer einheitlichen Grundstruktur ist diesen Gesprächen ein von der Berufungskommission zuvor erstellter Fragenkatalog zugrunde zu legen.
- (3) Sämtliche Sitzungen der Berufungskommission sowie in besonders begründeten Ausnahmefällen der Probevortrag, ggf. die Lehrprobe und das nicht-öffentliche Gespräch können mittels Videokonferenz durchgeführt werden.
- (4) Anschließend werden in der Regel die drei besten Kandidat*innen für den Berufungsvorschlag ausgewählt. Die Berufungskommission kann dabei vorbehaltlich der Begutachtungen eine vorläufige Reihenfolge festlegen.

IV. Begutachtung

- (1) Für den Berufungsvorschlag werden über jede*n Bewerber*in insgesamt drei Gutachten von Professor*innen anderer Hochschulen benötigt. Dies können zwei (Einzel-)Gutachten und ein weiteres, (interindividuell) vergleichendes Gutachten oder drei vergleichende Gutachten sein.
- (2) In künstlerischen Fächern kann ein Gutachten durch das einer künstlerisch ausgewiesenen Persönlichkeit außerhalb des Hochschulbereichs ersetzt

werden. Auf Gutachten kann verzichtet werden, wenn mindestens drei künstlerisch ausgewiesene Persönlichkeiten der Berufungskommission als externe Mitglieder angehört haben und jede*r von ihnen ein schriftliches Votum zur Berufsliste abgegeben haben.

- (3) Die Bewerber*innen haben kein Recht auf Einsicht in die Berufsakten.
- (4) Eine vorläufige Reihung der Bewerber*innen darf nicht an die Gutachter*innen weitergegeben werden.¹¹

1. Auswahl der Gutachter*innen

- (1) Die Gutachter*innen müssen die für eine objektive Bewertung notwendige Distanz zu den Bewerber*innen aufweisen. Sie sind verpflichtet, offen zu legen, ob Gründe für eine nicht hinreichende persönliche Distanz vorliegen. Bei Verdacht der Parteilichkeit darf die jeweilige Person nicht als Gutachter*in ausgewählt werden. Die Gutachter*innen müssen vorbehaltlich von IV. (2) fachlich geeignete Professor*innen auswärtiger Hochschulen sein (d.h. zulässig sind neben den hauptamtlichen Professor*innen auch apl. Professor*innen und Professor*innen im Ruhestand). Im Regelfall müssen sie die an die Besetzung der Professur gestellten Voraussetzungen erfüllen.
- (2) Bei der Auswahl ist auf eine angemessene Beteiligung von Professorinnen als Gutachterinnen zu achten.
- (3) Mit der Bitte um Erstellung eines Gutachtens weist die*der Kommissionsvorsitzende auf Folgendes hin:
 - Besondere Aspekte, die im Gutachten behandelt werden sollen
 - Notwendigkeit einer Stellungnahme zu ggf. bestehenden Mitwirkungshindernissen
 - Erforderlichkeit vertraulicher Behandlung der Bewerbungsunterlagen und Verschwiegenheitspflicht.
 - ggf. Notwendigkeit der expliziten Feststellung, ob und inwieweit ein Qualitätsvorsprung der Hausbewerberin*des Hausbewerbers vorhanden ist
- (4) Der Anfrage wird das Merkblatt „Umgang mit Befangenheit in Berufsverfahren“ beigelegt.

2. Mindestanforderungen an die Gutachten

- (1) Das Gutachten lässt die Person und die Stellung der Gutachterin*des Gutachters erkennen und ist von ihr*ihm unterschrieben.
- (2) Im Gutachten muss eine Aussage zur fachlichen (inkl. pädagogischen) und persönlichen Eignung der Bewerber*innen und zum Vorliegen der

¹¹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufsverfahren, 2005, S. 56 und st. Rspr.

fachbezogenen Einstellungsvoraussetzungen getroffen werden. Sofern die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden, muss ausgeführt und begründet werden, durch welche konkreten wissenschaftlichen Leistungen die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden (nur bei Berufung in ein erstes Professorenamt; vgl. § 58 Absatz 2 Satz 2 LHG M-V).

- (3) Vergleichende Gutachten müssen eine ausführlich begründete Aussage zur Reihung treffen.

V. Berufungsvorschlag und Abschlussbericht der Berufungskommission

- (1) Die Berufungskommission hat auf der Grundlage aller ihr zur Verfügung stehenden Informationen, unter Beachtung der in der Ausschreibung genannten und von ihr ergänzten Auswahlkriterien und unter besonderer Berücksichtigung der Ausführungen in den Gutachten abschließend darüber zu beraten und zu entscheiden, welche Kandidat*innen in welcher Reihenfolge im Berufungsvorschlag berücksichtigt werden.
- (2) In der Regel soll ein Berufungsvorschlag drei Bewerber*innen in bestimmter Reihenfolge benennen. Berufungsvorschläge mit weniger oder mehr Bewerber*innen sind nur ausnahmsweise zulässig und bedürfen einer Begründung. Im Fall einer gleichrangigen Platzierung von zwei Kandidat*innen („pari passu“) muss im Abschlussbericht dezidiert angeführt werden, wer nach welchen Kriterien darüber entscheidet, wer berufen werden soll.
- (3) Die Berufungskommission erstellt unter Federführung der*des Vorsitzenden einen Abschlussbericht, in dem der Ablauf der Arbeit der Berufungskommission und die wesentlichen Gründe für die Auswahlentscheidungen auch für Fachfremde nachvollziehbar darzulegen sind. Eine Angabe der Abstimmungsergebnisse ist notwendig. Ein abweichendes Votum kann zu Protokoll gegeben werden. Dies bedarf der vorherigen Ankündigung. Im Sondervotum dürfen nur in der Sitzung vorgebrachte Argumente aufgeführt werden. In dem konkreten Fall ist dies dem Abschlussbericht als Anlage anzufügen.
- (4) Der Abschlussbericht muss aus sich heraus verständlich sein, insbesondere ist auf folgende Punkte einzugehen:
 - Die fachliche und persönliche Eignung sowie die Eignung zur Lehre sind für jede Person, die im Berufungsvorschlag berücksichtigt wird (Listenplatzierte), zu begründen. Dabei sind jedenfalls die wesentlichen Auswahlerwägungen darzulegen, d.h. es ist dazu Stellung zu nehmen, inwieweit die Listenplatzierten das spezifische Anforderungsprofil der zu besetzenden

Stelle erfüllen und wie die Reihenfolge begründet wird.¹²¹³ Verweise auf Gutachten allein reichen dazu nicht aus. Die Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität der Listenplatzierten darf nicht nur auf quantitative Indikatoren gestützt werden (z.B. Summe der eingeworbenen Drittmittel, Zitationsindices), sondern muss sich auf eine inhaltliche Würdigung des wissenschaftlichen Werkes stützen. In Bezug auf die Publikationen sollen Qualität und Originalität ausschlaggebend sein. Die Anzahl der Publikationen ist in Relation zum wissenschaftlichen Werdegang zu bewerten; nur insofern ist auch die Lebenssituation der Bewerber*innen relevant und zu berücksichtigen.

- Sollte keine Dreier-Liste vorgeschlagen worden sein, ist dies zu begründen.
- Stimmt die Berufungskommission in der von ihr vorgeschlagenen Reihung nicht mit einem oder mehreren Gutachten überein, ist dies zu begründen.
- Die Erörterung der Besorgnis der nicht hinreichenden persönlichen Distanz eines Berufungskommissionsmitglieds gegenüber einem*einer Bewerber*in (A.III.2.) ist zu dokumentieren. Liegen Hinweise darauf nicht vor, ist dies in den Bericht aufzunehmen und darzustellen, dass das Thema erörtert wurde. Liegt dagegen ein Hinweis/eine Meldung vor, sind der Sachverhalt, der wesentliche Verlauf der Überprüfung sowie die tragenden Argumente der Entscheidung darzulegen.
- Sofern die erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nicht im Rahmen einer Juniorprofessur oder Habilitation erbracht wurden, muss dargelegt und begründet werden, durch welche konkreten wissenschaftlichen Leistungen die Qualifikationsanforderungen erfüllt werden.
- Für jede*n nicht berücksichtigte*n Kandidat*in ist eine kurze Begründung dafür anzugeben, warum er*sie in diesem Stadium des Verfahrens ausgeschieden ist.
- Für den Fall, dass sich keine Frauen auf der Liste befinden, muss gesondert und dezidiert darauf eingegangen werden, dass auch eine aktive Suche nicht zum gewünschten Erfolg geführt hat.
- Für den Fall, dass sich schwerbehinderte Menschen beworben haben, muss dargelegt werden, aus welchen Gründen sie nicht in der Liste berücksichtigt wurden.
- Die Dokumentation der Entscheidungen der Berufungskommission muss das Datum und die Anwesenden erkennen lassen.
- Die Zusammensetzung der Berufungskommission ist zu dokumentieren.
- Die Bewerberlage nach Ablauf der Bewerbungsfrist ist zu dokumentieren.
- Sämtliche zum Berufungsvortrag und Kommissionsgespräch eingeladenen Kandidat*innen sind aufzulisten, ebenso wie die Themen der Vorträge.
- Die Diskussion der Berufungskommission (Auswertung der Vorträge und Vorstellungsgespräche, Stellungnahme zu jeder/jedem Vortragenden, Begründung der vorläufigen Reihung, Auswahl und Benennung der Gutachter*innen etc.) ist zu dokumentieren.

¹² Hess. VGH, Beschluss vom 05.09.2000, Az.: 1 TG 2709/00.

- (5) Zum Berufungsvorschlag und zum Berufungsverfahren nehmen die Gleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung Stellung.
- (6) Die*der Vorsitzende der Berufungskommission leitet den Berufungsvorschlag und den Abschlussbericht nebst Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten, Sitzungsprotokollen, Gutachten und Stellungnahmen dem Dekanat zu.
- (7) Der*die Kommissionsvorsitzende kann gegenüber dem*der Dekan*in jederzeit Informationen zum Verfahrensstand des Berufungsverfahrens einholen. Die eingeholten Informationen sind allen Kommissionsmitgliedern zu übermitteln.

VI. Beschlussfassung der Fakultät über den Berufungsvorschlag

- (1) Der Fakultätsrat berät über den Berufungsvorschlag. Mit dem Berufungsvorschlag sind ihm die nachstehenden Unterlagen vorzulegen:
 - Abschlussbericht der Berufungskommission
 - tabellarische Übersicht über den Verfahrensgang inkl. Zeitplan (Prüfbogen des Bildungsministeriums)
 - Stellenausschreibung (Ausschreibungstext und Medien, in denen veröffentlicht wurde, sind anzugeben)
 - Auflistung aller Bewerber*innen (unter Angabe von Name, Geburtsdatum, aktueller Adresse, wissenschaftlicher Qualifikation und derzeitiger Stellung); die zum Berufungsvortrag eingeladenen Bewerber*innen sind kenntlich zu machen.
 - Gutachten
 - Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ggf. Beteiligungsnachweis der Schwerbehindertenvertretung
 - Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten

Der Fakultätsrat kann Änderungen verlangen, das Berufungsverfahren mit bestimmten Auflagen oder Wünschen an die Berufungskommission zurückgeben oder den von der Kommission vorgelegten Berufungsvorschlag unter Darlegung der Gründe ändern.

- (2) In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin muss der Vorstand sein Einvernehmen zum Berufungsvorschlag erteilen. Das Einvernehmen kann nur aus wichtigem Grund, insbesondere wegen begründeter Zweifel an der Eignung einer oder eines Vorgeschlagenen für die Aufgaben in der Krankenversorgung oder im öffentlichen Gesundheitswesen, verweigert werden. Insbesondere, wenn in diesen Verfahren eine Hausberufung angestrebt ist, soll der Vorstand vor seiner Entscheidung über den Berufungsvorschlag die jeweils betroffene Leiterin*den jeweils betroffenen Leiter der klinischen Einrichtung anhören.

- (3) Nach Entscheidung des Fakultätsrats über den Berufungsvorschlag¹³ leitet das Dekanat diesen mit den o.g. Unterlagen über die Stabsstelle Berufungen, die die formale Vollständigkeit sowie die Schlüssigkeit prüft und ggf. fehlende Unterlagen nachfordert, dem Rektorat zu. Das Dekanat der Universitätsmedizin leitet Unterlagen unmittelbar dem Rektorat zu.
- (4) Der Berufungsvorschlag soll dem Rektorat innerhalb von neun Monaten nach Veröffentlichung der Ausschreibung der Stelle vorgelegt werden.

VII. Rektoratsentscheidung und Information des Senats zum Berufungsvorschlag

- (1) Das Rektorat erörtert vor seiner Entscheidung den Berufungsvorschlag in der Dienstberatung.
- (2) Werden dabei Mängel und Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert, wird der betreffenden Fakultät die Möglichkeit zur Nachbesserung gegeben.
- (3) Das Rektorat kann in begründeten Fällen von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags abweichen, nachdem es die am Berufungsverfahren Beteiligten (Fakultätsrat und Berufungskommission, ggf. Vorstand der Universitätsmedizin) dazu gehört hat.
- (4) Nimmt das Rektorat zu dem Vorschlag insgesamt ablehnend Stellung, so hat es seine Bedenken der Fakultät schriftlich mitzuteilen und ihr Gelegenheit zu erneuter Beratung zu geben. Es ist insbesondere zu prüfen, ob die Liste ergänzt, die Stelle neu ausgeschrieben wird oder sie eine neue Verwendung erhält.
- (5) Das Rektorat informiert den erweiterten Senat vor Vollzug über seine Entscheidung zu dem Berufungsvorschlag der Fakultät. Erhebt der Senat durch Beschluss Einwände gegen den Vorschlag, entscheidet das Rektorat erneut, ggf. unter erneuter Anhörung der Beteiligten, und leitet unverzüglich die weiteren Schritte gem. Abschnitt VIII ein; der Beschluss und die Abstimmungsverhältnisse sind zu protokollieren.
- (6) Das Rektorat informiert den Senat über die erneute Entscheidung und deren wesentlichen Gründe.

VIII. Beteiligung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V am Berufungsvorschlag

- (1) Nach der Entscheidung des Rektorats werden der Berufungsvorschlag sowie

¹³ Bei der entsprechenden Beschlussfassung sind fachpraktische und nichtwissenschaftliche Mitglieder des Fakultätsrates nicht stimmberechtigt, vgl. § 52 Abs. 5 LHG. Ob dies die Beschlussfähigkeit berührt, ist gesondert zu prüfen.

die weiteren Unterlagen unverzüglich dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V vorgelegt, soweit dieses nicht auf eine Vorlage verzichtet. Die Vorlage an das Ministerium erfolgt durch die Stabsstelle Berufungen bzw. das Dekanat der Universitätsmedizin.

- (2) Mit dem Berufungsvorschlag wird dem Ministerium eine Bestätigung der Kanzlerin*des Kanzlers bzw. der kaufmännischen Vorständin*des kaufmännischen Vorstands der Universitätsmedizin vorgelegt, dass die Finanzierung der Professur dauerhaft gesichert ist.
- (3) Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V bzw. das Referat Personal und Berufungen holt die Zustimmung zum Zwecke der Versorgungslastenteilung gemäß Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLastTStV) ein.

IX. Erteilung des Rufs und Berufungsverhandlungen

- (1) Bestehen seitens des Ministeriums keine Einwände, erteilt der*die Rektor*in den Ruf. Die Erteilung des Rufs wird durch die Stabsstelle Berufungen bzw. im Geschäftsbereich Personal der Universitätsmedizin vorbereitet. Im Rufschreiben bittet der*die Rektor*in den*die Bewerber*in um eine Darstellung der Lehr- und Forschungsziele, um detaillierte Informationen zur benötigten Ausstattung und weitere notwendige Ressourcen sowie um Angaben zu den gegenwärtigen Bezügen.
- (2) Zudem wird der*die Bewerber*in gebeten, sich mit dem*der Dekan*in in Verbindung zu setzen, um Vorgespräche zu führen und mit ihm*ihr gemeinsam unter Berücksichtigung der eingereichten Unterlagen gem. Absatz (2) eine Ausstattungsliste zu erstellen.
- (3) Die Berufungsverhandlungen - mit Ausnahme in Berufungsverfahren der Universitätsmedizin - führt die der*die Rektor*in unter Einbeziehung der*des Dekanin*Dekans und der*des Kanzlerin*Kanzlers. Der*die Rektor*in ist zuständig für den Abschluss von Berufungsvereinbarungen sowie die Vornahme von Berufungszusagen im Benehmen mit dem*der Kanzler*in. Für Berufungsverfahren der Universitätsmedizin gilt Absatz 10.
- (4) Im Interesse einer zügigen Besetzung setzt der*die Rektor*in im Einvernehmen mit dem*der Dekan*in dem*der Bewerber*in eine Frist zur Annahme oder Ablehnung des Berufsangebotes.
- (5) Gehaltsfestlegungen und Ausstattungsangebote sind Bestandteil der Berufungsverhandlungen. Über die Gewährung von Berufsleistungsbezügen zur W2- und W3-Besoldung entscheidet der*die Rektor*in im Benehmen mit der zuständigen Fakultätsleitung.
- (6) Der*die Rektor*in hat darauf zu achten, dass bei der Berufung Zusagen über

die Ausstattung der Stelle nur im Rahmen der in der Ressourcenverteilung durch das Rektorat vorgesehenen Mittel gegeben werden. Zusagen sind zu befristen; die Befristungsdauer beträgt höchstens fünf Jahre.

- (7) Um auszuschließen, dass eine erweiterte Ausstattung einer Professur nutzlos wird, kann eine Zusage der Universität in Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit der Verpflichtung verbunden werden, dass der*die Professor*in für eine angemessene, im Einzelnen zu bestimmende Zeit (i.d.R. drei Jahre, maximal fünf Jahre) an der Universität verbleiben wird.
- (8) Nach Annahme des Rufes legt die Stabsstelle Berufungen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V den Ernennungsvorschlag vor.
- (9) In Berufungsverfahren der Universitätsmedizin führt der Vorstand die Berufungsverhandlungen, wobei der Wissenschaftliche Vorstand vorrangig die Angebote zur Ausstattung für Lehre und Forschung unterbreitet, der Ärztliche Vorstand die Ausstattung für die Krankenversorgung. Nach Annahme des Rufes legt das Dekanat der Universitätsmedizin dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V den Vorschlag zur Ernennung bzw. Einstellung vor.

X. Ernennung/Einstellung

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V ernennt die Professor*innen bzw. stellt sie ein.¹⁴

XI. Informationen an die Bewerber*innen während des Berufungsverfahrens

- (1) Nach Eingang der Bewerbung erhalten die Bewerber*innen durch das Dekanat standardisierte Eingangsbestätigungen samt Hinweisen zur Datenverarbeitung.
- (2) Nach Auswahl der Kandidat*innen für die Berufungsvorträge informiert die*der Kommissionsvorsitzende die nicht berücksichtigten Bewerber*innen per standardisierter E-Mail darüber, dass sie zunächst nicht zum Vortrag eingeladen sind. Weitere Informationen und/oder Begründungen sind in diesem Verfahrensstadium nicht notwendig, da es sich lediglich um ein unverbindliches Schreiben zum Stand des Verfahrens und nicht um einen rechtlich bindenden Zwischenbescheid handelt.
- (3) Nach der Bestätigung des Berufungsvorschlags durch das Ministerium werden die Nichtlistenplatzierten – die zum Berufungsvortrag eingeladen worden waren – per standardisierter E-Mail des Dekanats darüber informiert, dass sie nicht auf

¹⁴ Professorinnen und Professoren werden entweder in das Beamtenverhältnis berufen oder in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt (vgl. näher § 61 LHG M-V). Das Vorliegen der Voraussetzungen prüft die Stabsstelle Berufungen bzw. der Geschäftsbereich Personal der Universitätsmedizin zeitnah nach Ruferteilung. Seitens der UMG wird ein ev. Dienstvertrag mit dem*der Professor*in unmittelbar abgeschlossen.

der Berufungsliste stehen. Die Listenplatzierten werden darüber informiert, dass und an welcher Stelle sie auf der Liste stehen.

- (4) Nach Annahme des Rufes werden alle nicht berücksichtigten Bewerber*innen durch standardisierte Schreiben der Rektorin*des Rektors, die von den Dekanaten unterschrittsreif vorbereitet werden, über den Ausgang des Verfahrens informiert. Mit diesem Schreiben erfolgt die Bekanntgabe der erfolgreichen Bewerberin*des erfolgreichen Bewerbers und das Datum der beabsichtigten Ernennung, verbunden mit der ablehnenden Bescheidung der*des Mitbewerberin* Mitbewerbers. Die Schreiben werden spätestens 3 Wochen vor dem Ernennungstermin versendet.

C. Sonderfälle

I. Hausberufungen

- (1) Mitglieder der Universität Greifswald (hauptberufliche Professor*innen, Juniorprofessor*innen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen) dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen vorgeschlagen werden. Sie sollen nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität Greifswald ausgeübt haben. Ein „begründeter Ausnahmefall“¹⁵ liegt vor, wenn
 - ✓ es an anderen hervorragend geeigneten Bewerber*innen mangelt (Dies kann bspw. vorkommen bei besonders starker Spezialisierung in einem Fach oder bei besonders seltenen Fachkenntnissen, die für das in Frage stehende Forschungsfeld jedoch unverzichtbare Voraussetzung sind.) oder
 - ✓ die betreffende Person einen deutlich über das übliche Maß hinausgehenden Qualifikationsvorsprung gegenüber den anderen Bewerberinnen und Bewerbern aufweist oder
 - ✓ der*die Hausbewerber*in einen Ruf an eine andere Hochschule hat oder die Ruferteilung unmittelbar bevorsteht.
- (2) Soll ein Mitglied der Universität im Verfahren berücksichtigt werden, erfordert dies eine besonders eingehende Prüfung der Tatbestände, die den objektiven Anschein einer nicht hinreichenden persönlichen Distanz von Mitgliedern der Berufungskommission zum*zur Bewerber*in begründen können.
- (3) Auch im Fall von Hausberufungen ist zu gewährleisten, dass das Prinzip der Bestenauslese durchgesetzt wird und keine persönliche Bevorzugung erfolgt.

¹⁵ Es wird empfohlen, im Vorfeld der Erstellung der Berufungsliste Kontakt mit dem Rektorat aufzunehmen.

II. Verzicht auf Ausschreibung in Ausnahmefällen

- (1) Auf eine Ausschreibung kann im Ausnahmefall und mit Zustimmung des Bildungsministeriums verzichtet werden, wenn
 - a. eine befristet besetzte Professur mit dem*der Stelleninhaber*in unbefristet oder erneut befristet besetzt werden soll und eine Weiterbeschäftigung im besonderen Interesse der Universität liegt oder
 - b. ein*e Juniorprofessor*in der Universität auf eine höherwertige Professur berufen werden soll oder
 - c. für die Besetzung der Professur eine in besonderer Weise qualifizierte Persönlichkeit zur Verfügung steht, deren Gewinnung im Hinblick auf die Stärkung der Qualität und Profilbildung im besonderen Interesse der Universität liegt¹⁶ oder
 - d. dies erforderlich ist, um eine*n herausragend qualifizierte*n Professor*in der Universität, die*der ein Berufungsangebot von einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur oder ein vergleichbares Beschäftigungsangebot nachgewiesen hat, an der Universität zu halten.
- (2) Das Berufungsverfahren ohne Ausschreibung ist analog zu den Berufungsverfahren mit Ausschreibung durchzuführen.
- (3) Der Fakultätsrat beschließt (ggf. unter Darlegung der entsprechenden Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr.1 und 3 LHG M-V) den Ausschreibungsverzicht und die Zusammensetzung der Berufungskommission. Im Fall der beabsichtigten Berufung einer*eines Juniorprofessorin* Juniorprofessors der Universität Greifswald auf eine höherwertige Professur kann auf Mitglieder der Evaluationskommission zurückgegriffen werden.
- (4) Das Rektorat entscheidet über den Ausschreibungsverzicht (im Fall des § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 LHG M-V auf der Grundlage des Antrags und der Angaben der Fakultät) und über die Bestätigung der vom Fakultätsrat bestimmten Berufungskommission. Vor Vollzug der Entscheidung wird dem Senat Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.
- (5) Die Zustimmung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V kann auch schon vor der Entscheidung des Rektorats bzw. der Anhörung des Senats eingeholt werden.
- (6) Grundlage der Entscheidungen nach Ziff. (3) und (4) ist die Prognose, dass auch ohne Ausschreibung eine sachlich überzeugende Besetzung der Stelle möglich ist. Die Richtigkeit dieser Einschätzung ist im Rahmen des Berufungsverfahrens von den an diesem beteiligten Stellen der Universität zu überprüfen.

¹⁶ Dies ist durch ein unabhängiges, externes Gutachten nachzuweisen, das dem Antrag an das Ministerium beizufügen ist.

III. Tenure-Track-Verfahren¹⁷

Die Einstellung auf eine Juniorprofessur oder auf eine Professur auf Zeit kann mit einer Tenure-Track-Zusage verbunden werden (Tenure-Track-Professur). Die Tenure-Track-Zusage setzt voraus, dass der Fakultät eine entsprechende W2/W3-Stelle zur Verfügung steht. Die Fakultät beantragt den Tenure-Track bereits mit dem Antrag auf Ausschreibung der Tenure-Track-Professur unter Bezeichnung der W2/W3-Stelle beim Rektorat. Das weitere Verfahren regelt die Satzung zur Regelung von Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der Universität Greifswald.

D. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Fassung vom 24. August 2020 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 25.08.2021.

Greifswald, den 07.09.2021

**Die Rektorin
der Universität Greifswald
Universitätsprofessorin Dr. Katharina Riedel**

Vermerk: hochschulöffentlich bekannt gemacht am 08.09.2021

¹⁷ Zum Tenure-Track-Verfahren s. insbes. die Satzung zur Regelung von Struktur, Verfahren und Qualitätsstandards für Tenure-Track-Professuren an der Universität Greifswald (Tenure-Track-Satzung).